TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC TÂN TRÀO
ISSN: 2354 - 1431
http://tckh.daihoctantrao.edu.vn/

THE REALITY OF HOMEROOM TEACHER DEVELOPMENT ACCORDING TO THE COMPETENCY APPROACH AT SECONDARY SCHOOL IN DAI TỪ DISTRICT IN THAI NGUYEN PROVINCE

Pham Van Cuong
Thai Nguyen University of Education, Viet Nam
Email address: cuongpv@tnue.edu.vn
DOI: https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/728

Article info

Received: 11/12/2021
Revised: 10/1/2022
Accepted:5/3/2022

Keywords:

Realities of teacher development, competency approach, secondary schools in Thai Nguyen Province.

Abstract:

Developing a team of homeroom teachers according to the competency approach is necessary to improve the effectiveness of classroom management and do well in educating students. The article researches and clarifies the actual situation of development of homeroom teachers in secondary schools in Dai Tu district, Thai Nguyen province in the following contents: Management of planning, organization, direction, management, and inspection. evaluated through a survey of 35 administrators (including managers of the education and training department, principals and vice principals) and 135 head teachers at 15 junior high schools in Dai district, Thai Nguyen province.

TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC TÂN TRÀO
ISSN: 2354 - 1431
http://tckh.daihoctantrao.edu.vn/

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN ĐẠI TỪ, TỈNH THÁI NGUYÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Phạm Văn Cường
Đại học Sư Phạm Thái Nguyên, Việt Nam
Địa chỉ email: cuongpv@tnue.edu.vn
DOI: https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/728

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài: 11/12/2022
Ngày sửa bài: 10/1/2022
Ngày duyệt đăng: 5/3/2022

Từ khóa:

Thực trạng phát triển giáo viên, tiếp cận năng lực, trường THCS tỉnh Thái Nguyên

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp theo tiếp cận năng lực là cần thiết nhằm giúp nâng cao hiệu quả của công tác chủ nhiệm lớp, làm tốt công tác giáo dục học sinh. Bài viết nghiên cứu làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở các trường THCS huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên ở các nội dung: Quản lí công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo quản lí, kiểm tra đánh giá qua khảo sát 35 CBQL (gồm cán bộ quản lý phòng giáo dục & đào tạo, Hiệu trưởng, Hiệu phó) và 135 giáo viên chủ nhiệm lớp tại 15 trường trung học cơ sở huyện Đại từ tỉnh Thái Nguyên.

1. Mở đầu

Từ năm học 2020 - 2021, GDPT chính thức thực hiện chương trình và sách giáo khoa mới, theo hướng phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, đảm bảo hài hòa giữa "*dạy chữ*", "*dạy người*" và từng bước dạy nghề. Chương trình và sách giáo khoa mới tạo áp lực lớn đối với đội ngũ GV nói chung, GVCN trường THCS nói riêng; đòi hỏi đội ngũ này không chỉ phải đổi mới phương pháp, hình thức dạy học mà còn phải đổi mới cách thức tổ chức cũng như quan tâm đến hoạt động học tập hàng ngày của HS.

Qua thực tiễn quản lý ở các trường THCS chúng tôi nhận thấy: Công tác chủ nhiệm lớp của giáo viên chủ nhiệm còn tồn tại một số hạn chế như: chưa được đào tạo, bồi dưỡng một cách đầy đủ, hệ thống để có những năng lực cần thiết, nhất là những năng lực như: năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực quản lý lớp học; năng lực giáo dục học sinh. Từ những lý do trên, chúng tôi nghiên cứu vấn đề "Phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực".

2. Mục tiêu, đối tượng, nội dung, phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục tiêu

Nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ GVCN ở các trường THCS huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên làm cơ sở đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động này.

2.2. Đối tượng khảo sát

- Khách thể khảo sát: Khảo sát 35 CBQL (gồm cán bộ quản lý phòng giáo dục & đào tạo, Hiệu trưởng, Hiệu phó) và 135 giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở huyện Đại Từ.

- Khảo sát thực tiễn tại 15 trường trung học cơ sở: Nguyễn Tất Thành, Hùng S***ơn, Yên Lãng, Hà Thượng, Ký Phú***, Tiên Hội, Bản Ngoại, Bình Thuận, Khôi Kỳ, Phú Cường, Hoàng Nông, Phú Lạc, Phú Thịnh, Minh Tiến, Phúc Lương.

2.3. Nội dung khảo sát

Trong phạm vi nghiên cứu chúng tôi tập trung khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ GVCN ở các trường THCS huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên ở một số nội dung: Quản lí công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo quản lí, kiểm tra đánh giá.

2.4. Phương pháp khảo sát

Trong quá trình khảo sát thực trạng, chúng tôi sử dụng các phương pháp sau: Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp thống kê toán học; Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động. Trong đó, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chủ yếu.

- Xử lý số liệu và phân tích kết quả: Tính điểm trung bình cho mỗi mức độ thể hiện.

Bảng hỏi có 3 mức độ trả lời.

+ Mức 1: 1,00 ≤ ĐTB ≤ 1.67: Không hiệu quả/ Yếu/kém/Không quan trọng/Không cần thiết/Không khả thi.

+ Mức 2: 1.68 < ĐTB ≤ 2.34: Trung bình/Ít hiệu quả/Ít cần thiết/Ít khả thi/Phân vân.

+ Mức 3: 2.35 <ĐTB ≤ 3,00: Quan trọng/Tốt/khá/ Hiệu quả/Cần thiết/Khả thi.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực

Sử dụng câu hỏi 3 (phụ lục 1) chúng tôi khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL, GV về thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 1. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

TT	Lập kế hoạch	Hiệu quả		Ít hiệu quả		Không hiệu quả		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Xác định được điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ giáo viên; xác định cơ hội, thách thức đến từ môi trường bên ngoài	66	38.8	56	32.9	48	28.2	2.11	8
2	Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo phát triển năng lực	98	57.6	56	32.9	16	9.4	2.48	1
3	Khảo sát năng lực của GVCN và nhu cầu bồi dưỡng GVCN theo tiếp cận năng lực	67	39.4	68	40.0	35	20.6	2.19	6
4	Lập kế hoạch đánh giá đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực	81	47.6	54	31.8	35	20.6	2.27	3
5	Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực cho GVCN theo tổ/khối	75	44.1	59	34.7	36	21.2	2.23	4
6	Xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực	76	44.7	62	36.5	32	18.8	2.26	7
7	Lập kế hoạch cử GV tham gia tập huấn nâng cao năng lực	87	51.2	68	40.0	15	8.8	2.42	2
8	Xác định các nguồn lực để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực	65	38.2	75	44.1	30	17.6	2.21	5

Kết quả bảng số liệu cho thấy công tác lập kế hoạch đã hiệu quả thực hiện ở các nội dung về Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo phát triển năng lực; Lập kế hoạch cử GV tham gia tập huấn nâng cao năng lực (hiệu quả thực hiện từ 2.42 đến 2.48 điểm).

Công tác lập kế hoạch đôi khi thực hiện đối với các nội dung như: Lập kế hoạch đánh giá đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực; Lập kế hoạch cử GV tham gia tập huấn nâng cao năng lực; Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực cho GVCN theo tổ/khối; Khảo sát năng lực của GVCN và nhu cầu bồi dưỡng GVCN theo tiếp cận năng lực; Lập kế hoạch về các chuyên đề bồi dưỡng năng lực cho GVCN theo tổ/ khối (đôi khi thực hiện từ 2.11 đến 2.27 điểm).

Đối với các nội dung hiệu quả thực hiện như: "Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo phát triển năng lực" có 57.6% khách thể đánh giá hiệu quả xác định trong kế hoạch, có 32.9% khách thể đánh giá đôi khi thực hiện và 9.4% khách thể đánh giá không thực hiện (điểm trung bình 2.48 điểm). Đối với nội dung "Lập kế hoạch cử GV tham gia tập huấn nâng cao năng lực" có 51.2% khách thể đánh giá hiệu quả thực hiện và 40.0% khách thể đánh

giá đôi khi thực hiện, 8.8% khách thể đánh giá không thực hiện (điểm trung bình 2.42 điểm).

Đối với có mức điểm đánh giá trung bình như: Nội dung "Lập kế hoạch ***đánh giá*** đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực" có 31.8% khách thể đánh giá đôi khi thực hiện và 20.6% đánh giá không thực hiện cho thấy còn một bộ phận CBQL chưa hiệu quả chỉ đạo lập kế hoạch đánh giá đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực để tiến hành xây dựng quy hoạch đội ngũ giáo viên GVCN, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, cơ cấu dân tộc, đặc biệt là phấn đấu đạt cơ cấu về các nhóm giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực. Do đó, các nội dung như "Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực cho GVCN theo tổ/khối" (mức thực hiện đôi khi 2.23 điểm) và "Xác định các nguồn lực để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực" (mức thực hiện đôi khi 2.21 điểm); "Khảo sát năng lực của GVCN và nhu cầu bồi dưỡng GVCN theo tiếp cận năng lực" (mức thực hiện đôi khi 2.11 điểm) chưa được quan tâm chỉ đạo thực hiện (từ 31.8% đến 44.1% khách thể đánh giá không thực hiện, 17.6% đến 28.2% khách thể đánh giá không thực hiện).

Hai nội dung trong kế hoạch được đánh giá thực hiện thấp nhất là "Xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực" (điểm trung bình 2.26 điểm) và "Xác định được điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ giáo viên; xác định cơ hội, thách thức đến từ môi trường bên ngoài" (điểm trung bình 2.11 điểm), có từ 32.9% đến 36.5% khách thể đánh giá đôi khi thực hiện và từ 18.8% đến 28.2% khách thể đánh giá không thực hiện.

3.2. Thực trạng tổ chức phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

Sử dụng câu hỏi 4 (phụ lục 1) chúng tôi khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL, GV về thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 2. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng tổ chức phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

TT	Tổ chức phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực	Hiệu quả		Ít hiệu quả		Không hiệu quả		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Tổ chức đánh giá đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực bằng các phương pháp, hình thức phù hợp	69	40.6	67	39.4	34	20.0	2.21	7
2	Tổ chức xác định được những năng lực cần bồi dưỡng cho GVCN để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông đối với GVCN và công tác chủ nhiệm lớp	83	49.1	54	32.0	32	18.9	2.30	2
3	Tổ chức cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT	85	50.0	59	34.7	26	15.3	2.35	1
4	Tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề theo tổ/khối và phối hợp với cụm chuyên môn để bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ GVCN trong phạm vi tổ/khối	66	38.8	66	38.8	38	22.4	2.16	6
5	Chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực) cho hoạt động phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực	76	44.7	62	36.5	32	18.8	2.26	4
6	Xây dựng môi trường làm việc để tạo môi trường để đội ngũ GVCN phát triển năng lực	75	44.1	66	38.8	29	17.1	2.27	3
7	Tổ chức hiệu quả hoạt động thi đua, khen thưởng và đánh giá đội ngũ GVCN gắn với các thành tích chung của trường THCS	71	41.8	68	40.0	31	18.2	2.24	4
8	Tổ chức có hiệu quả các hoạt động tham quan học hỏi kinh nghiệm phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực	64	37.6	68	40.0	38	22.4	2.15	8

Kết quả bảng số liệu cho thấy công tác tổ chức phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực đã được CBQL ở các trường THCS huyện Đại Từ hiệu quả thực hiện nội dung "Tổ chức cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT" (2.35 điểm, thứ bậc 1). Trong năm học 2020-2021, CBQL các trường THCS đã lập danh sách cử từ 5-7 GVCN đi tập huấn theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT. Chuyên viên phòng GD&ĐT N.V.P cho biết: "Chúng tôi đã tổ chức các lớp bồi dưỡng về các năng lực: Xây dựng môi trường giáo dục, phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội, n*ăng lực quản lý lớp học cho GVCN, chuyên viên của phòng GD&ĐT trực tiếp đứng lớp để bồi dưỡng cho đội ngũ GV".*

Để phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực cần thiết phải xây dựng môi trường làm việc và tổ chức hiệu quả hoạt động thi đua, khen thưởng và đánh giá đội ngũ GVCN gắn với các thành tích chung của trường THCS, tuy nhiên nhìn vào số liệu bảng khảo sát cho thấy, đội ngũ CBQL các trường THCS chưa quan tâm đến các nội dung này (điểm đánh giá mức độ đôi khi thực hiện từ 2.24 đến 2.27 điểm), có từ 38.8% đến 40% khách thể đánh giá đôi khi thực hiện, từ 17.1% đến 18.2% khách thể đánh giá không thực hiện. GV P.T.K (trường THCS Minh Tiến) cho biết: "một trong những mong muốn, nguyện vọng của đội ngũ GV là có môi trường làm việc thuận lợi, được tạo dựng niềm tin, sự đồng thuận, tâm huyết để người giáo viên phát triển năng lực chuyên môn, hoàn thành tốt công việc của mình". CBQL P.M.C (trường THCS Phúc Lương) cho rằng: "Tạo dựng môi trường làm việc thân thiện là mục tiêu và động lực của cán bộ quản lý, giáo viên. Thế nhưng trong thực tế, do áp lực công việc, chưa có sự thấu hiểu lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và giáo viên nên ở một số trường chưa tạo ra được sự đồng thuận cao. Cốt lõi là hiệu trưởng phải kiên trì thuyết phục, biết chờ đợi, làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục, tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy và sự phối hợp của các đoàn thể, đặc biệt là tổ chức Công đoàn". Đó cũng chính là yêu cầu đặt ra đối với người hiệu trưởng trong quản lý đội ngũ giáo viên trước yêu cầu của bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Ở các trường THCS hiện nay chưa thành lập Hội đồng đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực, do vậy công tác "Tổ chức xác định được những năng lực cần bồi dưỡng cho GVCN để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông đối với GVCN và công tác chủ nhiệm lớp" các ý kiến đánh giá mức độ đôi khi 2.30 điểm, có 32.0% khách thể đánh giá đôi khi thực hiện, 18.9% khách thể đánh giá không thực hiện.

Đối với các nội dung như: "Tổ chức có hiệu quả các hoạt động tham quan học hỏi kinh nghiệm phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực" (2.15 điểm); "Tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề theo tổ/khối và phối hợp với cụm chuyên môn để bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ GVCN trong phạm vi tổ/khối" (2.16 điểm); "Chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực) cho hoạt động phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực" (2.26 điểm), tìm hiểu nguyên nhân các nội dung trên được đánh giá ở mức độ đôi khi thực hiện (38.8% đến 40%) và mức độ không thực hiện (18.8% đến 22.4%) chúng tôi phỏng vấn CBQL N.T.T (hiệu trưởng trường THCS Khôi Kỳ) được biết: "Ở một số trường đã quan tâm tổ chức sinh hoạt chuyên đề theo tổ/khối cho GV, tuy nhiên khó khăn về kinh phí nên chưa chuẩn bị được các nguồn lực cho bồi dưỡng đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực. Đây cũng là hạn chế và khó khăn của các trường, chỉ khi nào làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục thì các trường mới chủ động xây dựng, ban hành các chính sách về tài chính cho công tác phát triển đội ngũ này".

3.3. Thực trạng chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

Sử dụng câu hỏi 5 (phụ lục 1) chúng tôi khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL, GV về thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 3. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng lập chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

TT	Chỉ đạo phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực	Hiệu quả		Ít hiệu quả		Không hiệu quả		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Chỉ đạo phân công người phụ trách	97	57.1	55	32.4	18	10.6	2.46	1
2	Chỉ đạo quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường tiểu GVCN theo tiếp cận năng lực dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục THCS của địa phương và khả năng của từng giáo viên	81	47.6	44	25.9	45	26.5	2.21	5
3	Chỉ đạo đánh giá năng lực của đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực	78	45.9	53	31.2	39	22.9	2.23	4
4	Chỉ đạo cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT	92	54.1	56	32.9	22	12.9	2.41	2
5	Chỉ đạo tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề theo tổ/khối và phối hợp với cụm chuyên môn	74	43.5	55	32.4	41	24.1	2.19	6
6	Chỉ đạo phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn liên hệ với các cơ sở bồi dưỡng như các trường đại học, viện nghiên cứu để giới thiệu GVCN đi bồi dưỡng	70	41.2	58	34.1	42	24.7	2.16	8
7	Chỉ đạo chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực	71	41.8	57	33.5	42	24.7	2.17	7
8	Chỉ đạo tổ chức các hoạt động tham quan học hỏi kinh nghiệm	94	55.3	30	17.6	46	27.1	2.28	3

Kết quả bảng số liệu cho thấy công tác chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở huyện Đại Từ đã quan tâm đến "chỉ đạo phân công người phụ trách" (2.46 điểm), "Chỉ đạo cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT" (2.41 điểm). Hiện nay, ở các trường THCS hiệu trưởng chỉ đạo phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn phụ trách phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực, tổ trưởng chuyên môn rà soát GVCN trong tổ, lập danh sách cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT.

Công tác "Chỉ đạo quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường tiểu GVCN theo tiếp cận năng lực dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục THCS của địa phương và khả năng của từng giáo viên" thực hiện ở mức đôi khi (2.21 điểm). GV D.T.K (Trường THCS Yên Lãng) cho biết: "Một số CBQL chưa quan tâm đánh giá dự báo phát triển giáo dục THCS trên địa bàn huyện Đại Từ, chưa hiệu quả đánh giá thực trạng GVCN theo tiếp cận năng lực, do đó chưa xây dựng được quy trình phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực". Hạn chế này cho thấy, CBQL cần phải có chỉ đạo về quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường tiểu GVCN theo tiếp cận năng lực dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục THCS của địa phương và khả năng của từng giáo viên để khắc phục.

Do khó khăn về nguồn kinh phí nên còn những nội dung khách thể đánhgiá đôi khi thực hiện như: "Chỉ đạo phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn liên hệ với các cơ sở bồi dưỡng như các trường đại học, viện nghiên cứu để giới thiệu GVCN đi bồi dưỡng" đôi khi thực hiện (2.16 điểm); "Chỉ đạo tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề theo tổ/khối và phối hợp với cụm chuyên môn" (2.19 điểm); "Chỉ đạo tổ chức các hoạt động tham quan học hỏi kinh nghiệm" (2.28 điểm).

3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

Sử dụng câu hỏi 5 (phụ lục 1) chúng tôi khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL, GV về thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên theo tiếp cận năng lực, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 4. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng lập kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở

TT	Kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực	Hiệu quả		Ít hiệu quả		Không hiệu quả		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực	99	58.2	54	31.8	17	10.0	2.48	1
2	Xây dựng tiêu chí phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực	83	48.8	43	25.3	44	25.9	2.23	5
3	Lựa chọn và phối hợp có hiệu quả hoạt động đánh giá của nhiều lực lượngvới hoạt động tự đánh giá năng lực của GVCN	80	47.1	52	30.6	38	22.4	2.25	3
4	Sử dụng kết quả đánh giá phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực như một trong các điều kiện trong đánh giá hoàn thành nhiệm vụ GV	92	54.1	44	25.9	34	20.0	2.34	2
5	Phối hợp có hiệu quả hoạt động đánh giá năng lực của GVCN với hoạt động nhân điển hình, thúc đẩy phong trào thi đua	77	45.3	57	33.5	36	21.2	2.24	4
6	Phối hợp có hiệu quả hoạt động đánh giá năng lực của GVCN với đào tạo, bồi dưỡng hoặc tự bồi dưỡng đội ngũ đó	71	41.8	60	35.3	39	22.9	2.19	7
7	Phối hợp khen thưởng, kỷ luật sau đánh giá với việc bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm đối với GVCN	77	45.3	52	30.6	41	24.1	2.21	6

Kết quả bảng số liệu cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực đã quan tâm đến "Xây dựng kế hoạch kiểm tra phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực" (2.48 điểm). Hiệu trưởng đã chỉ đạo lực lượng kiểm tra gồm phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, chủ tich công đoàn tiến hành kiểm tra hiệu quả, định kì.

Do chưa xác định mục đích đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực là nhằm xác định đúng đắn mức độ năng lực làm công tác chủ nhiệm lớp hiện có của từng GVCN, trên cơ sở đó mà có sự điều chỉnh, bổ sung nội dung, phương pháp bồi dưỡng GVCN theo tiếp cận năng lực cho phù hợp nên CBQL chưa "Xây dựng tiêu chí phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực" (2.25 điểm).

Đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực không chỉ đánh giá việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của GVCN mà quan trọng hơn đánh giá được năng lực thực hiện công tác chủ nhiệm lớp của GVCN. Vì năng lực của GVCN chỉ được hình thành, phát triển thông qua hoạt động và bằng hoạt động, nên khi đánh giá cũng phải thông qua hoạt động của chính họ. Đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải đánh giá phẩm chất nhà giáo, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực tổ chức, phối hợp các lực lượng giáo dục...tuy nhiên CBQL chưa hiệu quả "Lựa chọn và phối hợp có hiệu quả hoạt động đánh giá của nhiều lực lượngvới hoạt động tự đánh giá năng lực của GVCN" (2.25 điểm), "Sử dụng kết quả đánh giá phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực như một trong các điều kiện trong đánh giá hoàn thành nhiệm vụ GV" (2.34 điểm). CBQL T.T.L (trường THCS Nguyễn Tất Thành) cho biết: "Đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải sử dụng nhiều phương pháp đánh giá: đánh giá định tính/định lượng, đánh giá quá trình/tổng kết, đánh giá quá trình/sản phẩm, đánh giá dựa vào nhiều khung tham chiếu,… tuy nhiên hạn chế hiện nay là đội ngũ CBQL ở một số trường chưa lựa chọn và phối hợp có hiệu quả hoạt động đánh giá".

Hiện nay, thể tạo động lực phấn đấu cho CBQL nói chung, GVCN nói riêng theo các cách khác nhau, trong đó sử dụng các hình thức khen thưởng để tạo

động lực có ý nghĩa rất quan trọng. Tuy nhiên, nội dung "Phối hợp khen thưởng, kỷ luật sau đánh giá với việc bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm đối với GVCN" (2.21 điểm) cho thấy mức độ đôi khi thực hiện là một trong những hạn chế của công tác kiểm tra, đánh giá cần phải khắc phục.

3.5. Đánh giá chung

Thực trạng phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực cho thấy công tác lập kế hoạch đã hiệu quả thực hiện ở các nội dung về xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo phát triển năng lực; Lập kế hoạch cử GV tham gia tập huấn nâng cao năng lực. Công tác tổ chức phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực đã được CBQL ở các trường THCS huyện Đại Từ hiệu quả thực hiện nội dung như: tổ chức cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT. Trong năm học 2020-2021, CBQL các trường THCS đã lập danh sách cử từ 5-7 GVCN đi tập huấn theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT, các năng lực được quan tâm bồi dưỡng gồm: Xây dựng môi trường giáo dục, phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội, năng lực quản lý lớp học cho GVCN.

Công tác chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở huyện Đại Từ đã quan tâm đến chỉ đạo phân công người phụ trách, chỉ đạo cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT. Hiện nay, ở các trường THCS hiệu trưởng chỉ đạo phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn phụ trách phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực, tổ trưởng chuyên môn rà soát GVCN trong tổ, lập danh sách cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT.

Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực đã quan tâm đến xây dựng kế hoạch kiểm tra phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực. Hiệu trưởng đã chỉ đạo lực lượng kiểm tra gồm phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, chủ tich công đoàn tiến hành kiểm tra hiệu quả, định kì.

4. Kết luận

Qua các phân tích về kết quả thực trạng phát triển đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực cho thấy, CBQL đã quan tâm đến lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá. Công tác chỉ đạo phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở huyện Đại Từ đã quan tâm đến chỉ đạo phân công người phụ trách, chỉ đạo cử GVCN đi tập huấn nâng cao năng lực theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVCN theo tiếp cận năng lực đã quan tâm đến xây dựng kế hoạch kiểm tra phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm ở trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực. Tuy nhiên, còn những hạn chế như: chưa xây dựng quy hoạch đội ngũ giáo viên GVCN, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, cơ cấu dân tộc, đặc biệt là phấn đấu đạt cơ cấu về các nhóm giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực; chưa xác định mục đích đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực là nhằm xác định đúng đắn mức độ năng lực làm công tác chủ nhiệm lớp hiện có của từng GVCN.

REFERENCES

[1] Blak. P & Wiliam. D (1998), Assessment and classroom arning, Assessment in Education, 5 (1), 7-74 .

[2] Carroll A., McCrackin J. (1998), *"The Competent Use of Competency-Based Strategies for Selection and Development"*, Performance Improvement Quarterly.

[3] Jones, E (2002), *Defining and assessing learning: Exploring competency-based intiatives*, Washington, DC: Council of the National Postsecondary Education Cooperative; Publication NCES 2002159.

[4] Michelle R. Ennis. (2008), Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA) U. S. Department.

[5] *Ministry of State for Public Service, Republic of Kenya (September 2011): "Public Service Competency Framework"*.

[6] OECD (2002), Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundation.

[7] Qi Shi & Leuwerke W.C (2010), Examination of Chinese homeroom teachers'performance of professional school counselors' activities Asia Pacific Education Review Education Research Institute, Seoul National University.

[8] Tsenkharla. M.SS. (2016), Roles for CLASS TEACHER, From www. tsenkharlamss. edu.bt/role. pdf%20teachers.pdf .